

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PT. DINAMIKA CAHAYA PUSTAKA, GRESIK**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**HENDRI DWI SANTOSO**

**NIM: G73216038**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SURABAYA**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini, Saya :

Nama :Hendri Dwi Santoso

Nim :G73216038

Fakultas/Prodi :Ekonomi Dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

Dengan Sunguh-Sungguh Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Secara Keseluruhan Adalah Hasil Penelitian/Karya Saya Sendiri, Kecuali Pada Bagian-Bagian Yang Dirujuk Sumbernya.

Surabaya, 03-06-2020

Saya Yang Menyatakan



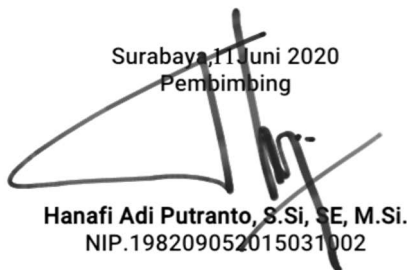
Hendri Dwi Santoso

Nim.G73216038

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis Oleh HENDRI DWI SANTOSO Nim: G73216038 ini telah diperiksa dan disetujui untuk Dimunaqosahkan.

Surabaya, 11 Juni 2020  
Pembimbing



**Hanafi Adi Putranto, S.Si, SE, M.Si.**  
NIP.198209052015031002

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Hendri Dwi Santoso NIM G73216038 ini telah dipertahankan dan disetujui di depan sidang Majelis Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam prodi Manajemen.

### Majelis Munaqosah Skripsi

#### Penguji I



Hanafi Adi Putranto, S. Si. S.E, M. Si

NIP.198209052015031002

#### Penguji II



Dr. Mustofa, S.Ag. M. El

NIP. 197710302008011007

#### Penguji III



Hj. Nurlaila, SE, MM

NIP. 196205222000032001

#### Penguji IV



Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M

NIP. 199407282019032025

Surabaya, JUNI 2020

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



  
Dr. H. Ali Arifin, M.M.

NIP. 196212141993031002

## ABSTRAK

**Skripsi Yang Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik** bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. sampel dalam penelitian ini yakni berjumlah 80 responden dan metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan sebagaimana ditunjukkan hasil analisis uji t pada Gaya Kepemimpinan Transaksional sebesar 6,491 dengan nilai sig 0,000 dan Semangat Kerja Karyawan sebesar 4,271 dengan nilai sig 0,000. sedangkan hasil uji f (secara simultan) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan pengaruh antar variabel sebesar 65,915 dengan nilai sig 0,000.

Dari hasil penelitian ini diharapkan oleh penelitian, perusahaan lebih dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi/perusahaan secara optimal dan baik sehingga dapat meningkatkan Produktivitas perusahaan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Transaksional, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

## ABSTRACT

Thesis Entitled **The Influence Of Transactional Leadership Style And Employee Spirit On Employee Productivity At Pt. Dinamika Cahaya Pustaka**, Gresik aims to answer questions about the Leadership Style Transactional and Employee Morale affect the Employee Productivity at PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

This research uses quantitative research type, the sampling technique used is saturated sample. The samples in this study were 80 respondents and the method used was Multiple Linear Regression. Based on research results prove that the Transactional Leadership Style and Employee Morale partially have a positive and significant effect on employee productivity as shown by the results of the T test analysis on the transactional leadership style of 6.491 with a sig value of 0.000 and employee morale of 4.271 with a sig value of 0.000. While the results of the F test (simultaneously) prove that the Transactional Leadership Style and Employee Morale have a positive and significant effect on Employee Productivity with an influence between variables of 65,915 with a sig value of 0,000.

From the results of this study it is hoped that by research, companies can improve Transactional Leadership Styles and Employee Morale in order to achieve organizational / company goals optimally and well so as to increase company productivity.

**Keywords:** Transactional Leadership Style, Work Spirit and Productivity.

## Daftar Isi

<b>Sampul Dalam</b> .....	<b>ii</b>
<b>Pernyataan Keaslian</b> .....	<b>iii</b>
<b>Persetujuan Pembimbingan</b> .....	<b>iv</b>
<b>Lembar pengesahaan</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xv</b>
<b>Bab I Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
a. Latar Belakang .....	1
b. Rumusan Masalah .....	5
c. Tujuan Penelitian .....	6
d. Manfaat Penelitian .....	6
<b>Bab II Kajian Pustaka</b> .....	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Gaya Kepemimpinan .....	7
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	7
b. Karakter Gaya Kepemimpinan transaksional .....	8
c. Faktor-faktor kepemimpinan transaksional .....	8
d. Indikator gaya kepemimpinan transaksional .....	9
2. Semangat Kerja Karyawan .....	10
a. Pengertian Semangat Kerja .....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	11

















Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah produksi pada 6 bulan terakhir mengalami fluktuasi, sehingga Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sulit untuk diprediksi, terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab sebagai prediksi diantaranya perusahaan menetapkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan yang menjadi prediksi atau penyebab pemicu terjadinya fluktuasi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

[illegible]

Gaya kepemimpinan pada PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik ini menggunakan kepemimpinan yang Transaksional karena setiap apa yang dilakukan karyawannya akan mendapatkan apresiasi yang baik dari pemimpinnya sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar karena memiliki motivasi itu. Selain itu pemimpin pada PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik bersikap adil kepada karyawannya tidak ada pilih kasih didalam cara memimpinya. Apabila karyawan melakukan kesalahan yang bisa ditolerir maka pemimpin akan menegurnya bukan malah memberikan hukuman, kecuali apabila kesalahan yang dilakukan sudah berulang-ulang maka pemimpin akan mengambil tindakan tegas. Selain itu sikap pemimpin yang selalu mengawasi ketika jam kerja membuat karyawan semakin segan untuk melakukan kesalahan, tetapi dengan mengawasi tidak membuat karyawan merasa tertekan dan menjadi merasa tidak nyaman. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Reza Rachmatullah(2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

<sup>4</sup> Prof Dr.H. Edy sutrisno, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Prenada media Grup, 2016), 99





Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneleiti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik”**

Dari Latar Belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut:

- ### C. Tujuan Penelitian :

<sup>7</sup> Hasibuan, Melayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 94

manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sdm beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sdm secara lebih baik lagi untuk kedepannya agar untuk kedepannya perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi dan bisa berjaya selalu.

- Semoga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## Kajian Pustaka

### **b. Karakter Kepemimpinan Transaksional**

1. Atasan menggunakan serangkaian imbalan (reward) untuk memotivasi karyawan. Pemimpin hanya melakukan tindakan pengoreksian apabila karyawan gagal dalam mencapai sasaran prestasi yang ditetapkan.
2. Atasan hanya melakukan tindakan koreksi apabila karyawan mencapai target prestasi yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga hal yaitu. <sup>12</sup>

- <sup>10</sup> Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Edisi12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 83-91
- <sup>11</sup> Tjipto, Fandy. *Strategi Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2002), 121
- <sup>12</sup> Yulk, G. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Asli*, (jakarta: Viktory Jay Abadi, 2010), 64

Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional sebagai berikut adalah:<sup>13</sup>

Disini pemimpin ini menggunakan metode atau peranan yaitu barang siapa karyawan yang kinerjanya bagus dan dapat memenuhi target perusahaan maka akan diberikan hadiah.

Pemimpin model ini selalu mengamati dan melihat penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan yang nantinya dapat diperbaiki sesuai standard peraturan perusahaan.

Pemimpin model ini cenderung selalu menegur atau sekedar mengingatkan agar standard kerja perusahaan dapat tercapai.

[illegible]





Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan  
yaitu:

- [illegible]



sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

Pemimpin harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini:

#### 4. Tingkat Kerusakan Yang Meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya memperlihatkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat terjadi kebocoran dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa Semangat Kerja telah menurun.

## 5. Kegelisahaan Dimana-Mana.

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terutama hal kenyamanan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku-perilaku yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

## 6. Tuntutan Yang Sering Terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan dari rasa tidak senang karyawan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara baik dari pihak karyawan.

## 7. Pemogokan.

Pemogokan adalah wujud dari rasa tidak senang karyawan, kegelisahan dll. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.



## 2. Modal

Modal meliputi modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya), teknologi R dan D dan bahan baku (volume dan standard)

Metode/proses meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan dan teknologi yang memakai cara alternatif.

Lingkaran organisasi (internal) meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi fisik, iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan, sistem intensif, kebijaksanaan personalia, Gaya Kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).

Lingkungan negara (eksternal) meliputi kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakan ekonomi pemerintah, kebijakan tenaga kerja,

## 6. Umpan Balik

### c. Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas

## 1. Efektivitas

## 2. Efisiensi

<sup>21</sup> Umar, H riset. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (jakarta: PT. Gramedia pustaka, 2011), 35

## 1. Kualitas Kerja

## 2. Kuantitas Kerja

### 3. Ketepatan Waktu

<sup>22</sup> Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (yogyakarta:raja grafindo, 2004), 612











Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>0</sub>: Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

H<sub>0</sub>: Semangat Kerja Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

H<sub>0</sub>: Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat kerja karyawan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui oleh penulis.<sup>23</sup> Sedangkan metode yang digunakan oleh penulis untuk mencari data yaitu dengan menggunakan metode survei yang mana metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data dari responden secara langsung.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang berlokasi di jl. Raya Wringinanom Kecamatan Pasinan Lemah Putih Kabupaten Gresik. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan selesai.

## 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang berguna untuk dipelajari dengan lengkap

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 7

sehingga dapat ditarik kesimpulannya.<sup>24</sup> Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sebanyak 80 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>25</sup> Pada penelitian ini populasi yang digunakan penulis adalah karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang karyawannya berjumlah 80 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi karyawan yang terdapat dalam objek penelitian.

Teori sampel jenuh sendiri dicetuskan oleh Sugiyono yang menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.<sup>26</sup>

#### D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memuat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>27</sup> Sedangkan pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan.

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 7

<sup>25</sup> Ibid., 39.

<sup>26</sup> Ibid, 124<sup>27</sup> Ibid, 81







Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan dengan skor total.

*Pearson Product Correlation* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$r$  : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum xy$  : jumlah perkalian x dan y

$\sum 2$  : jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\Sigma y^2$  : jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Data yang valid terjadi apabila terdapat korelasi konkret dengan syarat  $r = 0,05$ . Apabila ada korelasi setiap item dengan skor kurang dari 0,05 maka item tersebut dikatakan tidak valid.<sup>29</sup>

Uji ini sendiri digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya pertanyaan pada kuisioner yang diajukan kepada responden penelitian. Dengan demikian penelitian dapat mengetahui seberapa besar responden dalam menjawab kuisioner yang sesuai dengan keinginan peneliti.

## G. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat pengukur atas kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan indikator dari

<sup>29</sup> Ibid, 267

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum 6_t^2}{6_t^2}\right)$$

$r_{11}$  = reliabilitas  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum a^2$  = jumlah butir pertanyaan  
 $\sigma^2$  = varians total

Sumber data kali ini diambil dari data primer dan data sekunder antara lain:

Data primer ialah data yang tidak tersedia dalam bentuk file, data ini harus digali dan dicari tahu sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden. Untuk memperoleh data ini peneliti diharuskan untuk

[illegible]

Data sekunder ialah data yang sudah ada atau data yang sudah siap ditempat penelitian, peneliti Cuma diharuskan untuk mencari dan menggali data yang ada ditempat penelitian.<sup>32</sup> Data sekunder dalam penelitian disini yang dimaksud adalah buku-buku tambahan, penelitian terdahulu dan karyawan di perusahaan.

Observasi adalah teknik yang digunakan oleh peneliti dengan cara pengamatan secara langsung ke lapangan dengan melihat kondisi objek penelitian yang sebenar-benarnya<sup>33</sup>.

Kuisoner merupakan teknik yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada responden atau karyawan disebuah perusahaan untuk dijawabnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan 4 kategori jawaban yaitu:<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Ibid, 57

Teknik pengukuran dalam instrumen pada penelitian ini akan menggunakan skala Likert. skala Likert “Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”<sup>35</sup>.

**Skala likert**  
**TABEL 3.2**

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Dalam penelitian ini peneliti cenderung menekankan kategorisasi jawaban :S, SS,R, TS, dan STS dengan tujuan untuk melihat ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau kearah tidak setuju.

### 3. Wawancara

Dalam penelitian ini dicantumkan teknik wawancara yang bertujuan untuk pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang mendalam tentang perusahaan.<sup>36</sup> Wawancara sendiri hanya digunakan untuk peneliti jika ingin menambah wawasan informasi terkait mengenai seluk beluk perusahaan.

<sup>35</sup> Sugiono , *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 93

<sup>36</sup> Ibid, 137







Uji parsial atau Uji T-test merupakan uji yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T-hitung dengan T-tabel. Jika T-hitung dan T-tabel dengan signifikansi dibawah 5% maka secara signifikan terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini, uji T digunakan sebagai metode untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas)<sup>40</sup>

Hipotesis 1:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prokduktivitas Karyawan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Karyawan.

Hipotesis 2:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap Prokduktivitas Karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap Produktifitas Karyawan.

[illegible]



H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya hanya sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan kepada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Dan apabila  $R^2$  mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

### A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

## 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang berlokasi di Jl. Raya Wringinanom, Kecamatan Pasinan Lemah Putih Kabupaten Gresik. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan selesai.

## 2. Profil Perusahaan

PT. Dinamika Cahaya Pustaka (DCP) adalah sebuah divisi percetakan Al- Qura'an. PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sendiri adalah anak perusahaan dari Jawa Pos Group yang bergerak dibidang percetakan koran, buku, kotak kemasan dll. PT. Temprina Media Grafika adalah Perusahaan percetakan yang bergerak dalam bidang Web Rotary Offset Printing, Sheet Printing Dan Finishing yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. PT. Temprina Media Grafika didukung juga oleh SDM yang berkualitas dan tersebar diwilayah Surabaya (Karah Agung, Graha Pena, dan Gresik).

PT. Temprina Media Grafika juga memiliki cabang di kota-kota besar antara lain di kota: Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember dan Denpasar mulai dari tingkat direksi, operasional manager , kepala seksi, kepala divisi, kepala regu, wakil kepala regu dan staf operator.



**Visi :** Menjadi Perusahaan Percetakan yang unggul dan mengutamakan inovasi serta menjadi aset nasional yang dibanggakan.

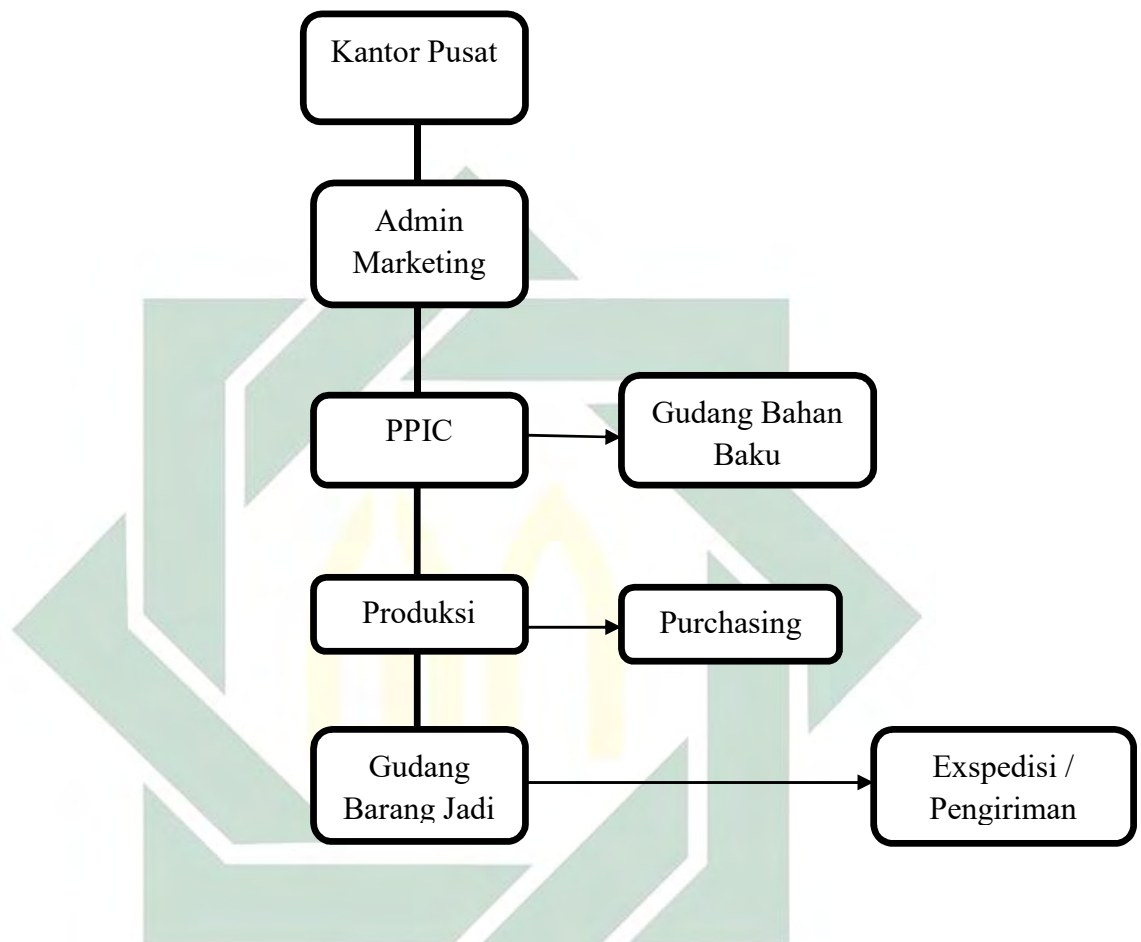
1. Memberikan layanan produk yang berkualitas, tepat waktu dan jumlah serta memberikan jaminan keamanan produk kepada pelanggan.





## 5. Struktur Organisasi

### GAMBAR 4.2



## 6. Bidang Pekerjaan Dan Deskripsi Tugas

Dalam suatu pekerjaan memiliki deskripsi tugas masing-masing yang telah direncanakan sesuai dengan bobot yang diterima oleh karyawan. Dengan adanya deskripsi tugas atau biasanya disebut dengan *Job Description* ini akan memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sebab ia dapat mengetahui apa yang harus diselesaikan dan batas apa yang tidak boleh dilewatinya yang bukan merupakan tugasnya.

TABEL 4.1

No	Bidang Pekerjaan	Diskripsi Tugas
1	<b>Produksi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memimpin, mengatur dan mengendalikan seluruh kegiatan teknis proses produksi</li> <li>b. Mengatasi dan mengendalikan berbagai masalah yang dihadapi saat proses produksi</li> <li>c. Menumbuhkan kepercayaan pada seluruh karyawan produksi</li> <li>d. Mempunyai tanggung jawab penuh saat proses produksi</li> <li>e. Mengevaluasi kegiatan-kegiatan proses produksi</li> <li>f. Mengembangkan sumber daya yang dimiliki organisasi dengan efektif</li> <li>g. Mengembangkan kualitas produksi perusahaan</li> </ul>
2	<b>Ppic (Planning Production Inventory Control)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Merencanakan jumlah produk yang akan diproduksi</li> <li>b. Memberikan informasi yang dibutuhkan ketika produksi</li> <li>c. Merencanakan biaya selama kegiatan produksi</li> <li>d. Mengawasi proses produksi</li> <li>e. Merencanakan kebutuhan karyawan pada masa yang akan datang dengan melihat kondisi perusahaan.</li> <li>f. Menyusun organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan personalia dan faktor-faktor lain.</li> <li>g. Merumuskan material yang digunakan selama produksi</li> <li>h. Menyusun rencana guna kegiatan produksi</li> <li>i. Merencanakan produk yang dimulai dari <i>prototype</i> hingga barang jadi</li> <li>j. Mengatur dan merencanakan serta mengendalikan kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan konsumen</li> <li>k. Merencanakan serta mengatur anggaran waktu pada setiap</li> </ul>





Karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Terdapat 80 responden yang merupakan karyawan yang berada di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang digunakan sebagai objek penelitian kali ini, dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi tentang usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, masa kerja di perusahaan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel dibawah ini :

**TABEL 4.2**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	35	43,75%
Perempuan	45	56,25%
Jumlah	80	100%

[illegible]

### b. Usia Responden

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**TABEL 4.3**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20	-	-
21-30	10	12,5%
31-40	36	45%
>50	34	42,5%
<b>Jumlah</b>	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

[illegible]







### a. Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Hasil Uji variditas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

**TABEL 4.6**

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,2199	0,601	Valid
2	X1.2	0,05	0,2199	0,734	Valid
3	X1.3	0,05	0,2199	0,790	Valid
4	X1.4	0,05	0,2199	0,663	Valid
5	X1.5	0,05	0,2199	0,480	Valid
6	X1.6	0,05	0,2199	0,537	Valid

Sumber : Hasil pengelolaan data primer

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional .

### **b. Validitas Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Semangat Kerja Karyawan memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Semangat Kerja Karyawan.

**TABEL 4.7**

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X3.1	0,05	0,2199	0,534	Valid
2	X3.2	0,05	0,2199	0,664	Valid
3	X3.3	0,05	0,2199	0,632	Valid
4	X3.4	0,05	0,2199	0,570	Valid
5	X3.5	0,05	0,2199	0,505	Valid
6	X3.6	0,05	0,2199	0,546	Valid
7	X3.7	0,05	0,2199	0,430	Valid
8	X3.8	0,05	0,2199	0,699	Valid
9	X3.9	0,05	0,2199	0,687	Valid
10	X3.10	0,05	0,2199	0,723	Valid
11	X3.11	0,05	0,2199	0,543	Valid
12	X3.12	0,05	0,2199	0,501	Valid
13	X3.13	0,05	0,2199	0,551	Valid
14	X3.14	0,05	0,2199	0,598	Valid

### c. Validitas Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.8 dibawah menunjukkan bahwa seluruh item pada Validitas Produktivitas memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur Validitas Produktivitas.

**TABEL 4.8**

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Y	0,05	0,2199	0,662	Valid
2	Y	0,05	0,2199	0,791	Valid
3	Y	0,05	0,2199	0,801	Valid
4	Y	0,05	0,2199	0,702	Valid
5	Y	0,05	0,2199	0,699	Valid
6	Y	0,05	0,2199	0,606	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen kuisioner dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50. Dimana instrumen dikatakan reliabel jika  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka dikatakan bahwa instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini.

**TABEL 4.9**

No	Variabel	Nilai r Alpha	Croanbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X.1)	0,60	0,687	Reliabel
2	Semangat Kerja Karyawan (X.3)	0,60	0,858	Reliabel
3	Produktivitas (Y)	0,60	0,802	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data primer

Hasil uji reliabilitas tabel 4.9 tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel semua, karena mempunyai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, , Semangat Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan semuanya dikatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada tabel 4.10 penelitian kali ini yakni apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output pengolahan data diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,51 lebih besar dari 0,05





kepemimpinan transaksional dan semangat kerja karyawan nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10 maka dipastikan tidak terjadi Multikolinearitas.

**TABEL 4.11**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,712	2,535		-,675	,501		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,626	,096	,540	6,491	,000	,697	1,435
	Semangat Kerja Karyawan	,188	,044	,355	4,271	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ) sebesar 0,081 yang berarti tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas dan nilai signifikansi Semangat Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,726 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana pengambilan sebuah keputusan uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu juga sebaliknya signifikansi kurang dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.

TABEL 4.12

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,661	1,581		2,948
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	-,106	,060	-,233	-1,769
	Semangat Kerja Karyawan	-,010	,027	-,046	-,352

a. Dependent Variable: Abs\_Ui

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program statistic.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -1,7121 + 0,626X_1 + 0,188X_2 + 0,609$$

TABEL 4.13

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1,712	2,535		-,675
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,626	,096	,540	6,491
	Semangat Kerja Karyawan	,188	,044	,355	4,271

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berikut adalah persamaan model regresi linier diatas sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta – 1,712 merupakan pengaruh atas semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai dari Produktivitas Kerja karyawan sebesar -1,712
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan transaksional diketahui sebesar 0,626 menunjukkan tanda positif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel Gaya Kepemimpinan transaksional akan meningkat sebesar 0,626
3. Nilai koefisien regresi Semangat Kerja Karyawan diketahui sebesar 0,188 menunjukkan tanda positif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel semangat akan meningkat sebesar 0,188.

**b. Uji T**

**TABEL 4.14**

## Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,712	2,535		-,675	,501
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,626	,096	,540	6,491	,000
	Semangat Kerja Karyawan	,188	,044	,355	4,271	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial terdapat pengaruh atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan ketentuan, jika signifikansi  $< 0,05$   $T_{hitung} > T_{tabel}$  yang artinya terdapat pengaruh secara parsial,

**H1=** secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $T \text{ hitung } 6,491 > 1,992$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

**H2=** secara parsial Semangat Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau t hitung  $4,271 > 1,992$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima,



**Tabel 4.16**

### Model Summary<sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Sumber : data primer, diolah dengan SPSS 26

Melalui output tabel 4.16 dapat kita ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,629 diartikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Semangat Kerja Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yakni sebesar 62,9% sedangkan sisanya yakni 37,1 % dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.



## PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki fokus penelitian pada tiga variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Semangat Kerja (X2) dan Produktivitas sebagai (Y) variabel terikat. Pada penelitian ini dilakukan pembahasan masing-masing dengan tujuannya dijelaskan sebagai berikut. Banyak responden pada penelitian ini sebanyak 80 responden karyawan yang ada di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Pada hasil penelitian, untuk karakteristik responden karyawan berdasarkan jenis kelamin didapatkan Pria 44% atau berjumlah 35 orang dan wanita 56% atau berjumlah 45 orang responden karyawan.

59



untuk responden dengan tingkat staf/ karyawan sebanyak 74 responden dengan persentase (92,5%).

Sedangkan untuk lama waktunya masa kerja responden diperusahaan menunjukkan bahwa ukuran karakteristik responden diatas berdasarkan responden dengan masa kerja dari 1-5 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang (13,75%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 59 orang (73,75%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu antara 11-20 tahun yakni sebanyak 59 orang (73,75%).

Untuk pengujian statistik regresi linier berganda, dilakukan menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -1,7121 + 0,626X_1 + 0,188X_2 + 0,609$$

**1. Pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.**

Hasil perhitungan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial/individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pada tabel 4.14 , maka dapat diketahui bahwa nilai hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t \text{ hitung } 6,491 > 1,992$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, Gaya Kepemimpinan

transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Pemimpinan Transaksional ini merupakan kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas.<sup>42</sup>

Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena mayoritas karyawan di PT.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik memiliki masa kerja diantara 11-20 tahun yakni sebanyak (73,8%) dimana masa kerja tersebut memiliki kematangan dalam pola pikir ditinjau dari pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga mudah untuk diarahkan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Reza Rachmatullah Tahun 2017 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Parsial Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

Hasil perhitungan pengaruh variabel Semangat Kerja Karyawan (X2) secara parsial/individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pada penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t \text{ hitung } 4,271 > 1,992$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima, semangat kerja

<sup>42</sup> Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Edisi12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 83-91

karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Menurut Hasibuan yaitu Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai Produktivitas yang maksimal.<sup>43</sup>

Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan kebanyakan para karyawan PT Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik berada diusia dibawah usia 40 tahun sebanyak 57,5%, yang terdiri dari usia 31-40 tahun sebanyak 45% dan usia 21-30 tahun sebanyak 12,5% dimana pada usia tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, ditinjau dari segi fisik dan motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ida Krismawati Hulu Tahun 2018 dan syahid saputra 2017 yang menyatakan bahwa Semangat Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**B. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15 diketahui nilai signifikan pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan antara 3 variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap satu variabel terikat yakni Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat kita ketahui bahwa hasil uji F diketahui nilai signifikan

<sup>43</sup> Hasibuan, Melayu, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT:Bumi Aksara, 2004), 94

variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $F \text{ hitung } 65,195 > 2,72$  sehingga dapat disimpulkan  $H_3$  diterima yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Sehingga melalui uji simultan tersebut dapat kita ketahui adanya pengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama pada variabel Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan sehingga mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, selain itu karyawan di Pt.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik memiliki Semangat Kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.16 didapat hasil yakni Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja Karyawan mampu menjelaskan bahwa nilai  $R \text{ square}$  sebesar 62,9% sedangkan sisanya yakni 37,1% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

## PENUTUPAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dengan data yang telah didapatkan dari responden Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- ## B. Saran

1. Bagi perusahaan:

[illegible]

2. Bagi peneliti selanjutnya:

[illegible]

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Niti Semito. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE UGM, 1991)
- Anwar prabu, Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rosda Karya,2015)
- E, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Prenada Media Grup,2010)
- Febriyandi, Rensius “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional Iii.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*”. (Skripsi—Universitas Lampung Bandar Lampung 2016)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Undip,2005)
- Gunawan, Imam.*Pengantar Stastistika Inferensial*,( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2016)
- H Umar riset. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (jakarta: PT. Gramedika pustaka,2001)
- H.J, Makawimbang. *Supervisi Klinis* (Bandung: CV.Alfabeta,2013)
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara,2014)
- Hasibuan,Melayu,S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi Cetakan ke Lima* (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2009)
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (yogyakarta:raja grafindo, 2004)





- Stephen P.Dan Judge, Robbins Timothy A. *Perilaku organisasi Edisi 12*(Jakarta: Salemba Empat,2008)
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif* (Bandung: Alfabeta,2014)
- Supardi.*Kinerja Guru*( Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2014)
- Syahid Saputra, “*Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk*”. (Skripsi—Uin Alaudin Makassar, 2017)
- Syahid Syaputra, “*Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk*”.(Skripsi— Uin Alauddin Makassar 2017)
- Syamsir, Torang.*Organisasi& Manajemen* (perilaku,struktur,budaya&perubahan organisasi), (Bandung:Alfabeta,2013)
- Tjutju Yunarsih,, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta,2009)
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*( Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2014)
- Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*”(Jakarta:Erlangga,2012)
- Yulianti, Arini “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap CV.Cipta Nusa Sidoarjo*”. (Skripsi—Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,2017)
- Zainal,veithzal rivai,dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Teori Ke Praktik* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2014)
- Zulmi Hanafi Basri OS, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap di Hotel Maxone Palembang*”. (Skripsi— UniversitasMuhammadiyahPalembang,2017